

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan, pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Manusia merupakan sumber daya paling penting, dalam suatu organisasi baik itu organisasi niaga, organisasi sosial maupun organisasi pemerintahan guna mencapai keberhasilan. Manusia sebagai sumber daya dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menentukan, baik sebagai objek maupun sebagai subjek bagi segala aktivitas organisasi dalam merencanakan, merumuskan, menetapkan dan melaksanakan berbagai kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan.

Peran Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan

SDM menjadi fokus perhatian para pemimpin. Oleh sebab itu, nilai-nilai baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu didalam organisasi. Bagi sebuah organisasi pengembangan SDM semakin memegang peranan penting dan diperlukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, diantaranya karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis . hal tersebut diperkuat dengan kondisi bahwa akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil dibidangnya semakin meningkat begitupula kebutuhan akan angkatan kerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian beragam. Dalam era globalisasi saat ini, masalah Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya , tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam pelaksanaan tugasnya di organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, tujuan organisasi tersebut dapat berbentuk misi dan visi yang ada pada suatu organisasi tersebut dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin dengan

cara mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu pegawai di sebuah organisasi tersebut,.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan dengan profesionalisme sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan dalam suatu bidang tertentu pada suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Untuk menciptakan kompetensi sumber daya manusia, setiap organisasi private atau publik perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki secara profesional dalam suatu bidang tertentu. SDM yang berkompetensi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat untuk masa depan organisasi.

Organisasi di masa depan akan dibentuk di sekeliling manusia. Maka lebih sedikit penekanan pada tugas-tugas sebagai satuan untuk membangun organisasi. Hal ini berarti akan dipusatkan pada kompetensi manusia. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, maka apa yang mereka bawa ke pekerjaan menjadi sangat penting dan salah satunya adalah kompetensi sumber daya manusia tersebut. Organisasi yang didukung oleh penempatan pegawai yang berkompetensi

di bidangnya, tentunya akan membuat organisasi berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) haruslah disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dalam penempatan pegawai akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berprestasi dalam pelaksanaan tugas. Penempatan sumber daya manusia pada suatu bidang yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya merupakan salah satu jawaban untuk mewujudkan efektifitas pelaksanaan tugas pemerintah daerah sesuai dengan UU. No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dimana dalam UU tersebut pemerintah daerah sebagai ujung tombak pemerintah yang merupakan akronim dari pemerintah pusat yang mempunyai hubungan langsung dengan masyarakat diharapkan dapat secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah sebagai pemerintah yang berada di daerah guna terwujudnya pembangunan disegala bidang. Untuk menciptakan pelaksanaan tugas yang efektif disegala bidang tentu juga harus adanya penempatan sumber daya manusia di instansi-instansi pemerintahan yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap individu yang sesuai dan mendukung dalam pelaksanaan tugasnya, agar terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten dalam pelaksanaan tugas, begitu pula dengan pemerintah Kabupaten Pangandaran.

Namun hal tersebut belum terpenuhi di pemerintahan Kabupaten Pangandaran salah satunya terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran, serta dalam Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran tentunya memerlukan

sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang memenuhi standar kompetensi dibidang masing-masing, sesuai dengan Peraturan Bupati (PERBUB) No 60 tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Bab III Pasal 3-31. Namun berdasarkan tinjauan langsung penulis ke lapangan, hal tersebut masih belum begitu tersedia karena diungkapkan dalam RENSTRA (Rencana Strategis tahun 2016) pada poin permasalahan yang menyatakan bahwa permasalahan yang dihadapi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia masih rendah, baik itu dari segi kompetensi maupun kuantitasnya. hal ini dibuktikan dengan data dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Pegawai Struktural Berdasar RENCANA RENSTRA 2016 dari Tingkat Pendidikan dan jabatan

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Jabatan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Uus Rusiana, S.Pd	S1	PJKR	Kasubag Kepegawaian
2.	Rahman Hermana., S.Pd	S1	Pendidikan Bahasa dan Sastra	Kasi Perencanaan Kajian dan Dampak Lingkungan
3.	Elan Jaelani	SLTA	IPS	Kasubag Perencanaan dan Keuangan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	H.Rahlan Hermana, S.Pd	S1	Pendidikan Bahasa dan Sastra	Kasi Perencanaan dan Kajian dampak Lingkungan
5.	Ratman	SLTA	IPS	Kasi Limbah B3 Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup
6.	Ana Suryana	SLTA		Kasi Pertamanan dan Pemakaman
7.	Onih Surtiasih	SLTA		Kasi Pencemaran Lingkungan

**Sumber :Bagian Kesekretariatan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
Kabupaten Pangandaran**

Menurut Suwatno (15:2011) latar belakang pendidikan merupakan faktor utama yang harus dipertimbangkan dalam melakukan penempatan pegawai. Namun berdasarkan tabel 1.1 dapat diamati bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran masih terdapat penempatan kerja yang tidak sesuai latar belakang pendidikan pada pegawai struktural dengan bidang dan tugas yang menjadi tanggungjawabnya, selain itu pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran tidak diadakannya pelatihan bagi pegawai untuk membantu meningkatkan kompetensi seperti yang terdapat dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 yang menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta

mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan pekerjaan.

Sementara itu untuk sikap pegawai yang berkaitan dengan kedisiplinan masih kurang baik, hal tersebut dikarenakan masih ada pegawai yang meninggalkan kantor setelah jam istirahat .Dapat dibuktikan melauli tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
Kabupaten Pangandaran Tahun 2017

Bulan	Keterangan	
	Jam Pagi (%)	Jam Siang (%)
Januari	92%	90%
Februari	92%	85%
Maret	86%	83%
April	88%	81%
Mei	87%	80%
Juni	90% %	80%
Juli	89%	80%
Agustus	88%	79%
September	87%	79%

Sumber : Bagian Umum Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 tingkat kehadiran di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran pada angka kehadiran pegawai yang hadir pada jam pagi dari bulan Januari samapai bulan Mei mengalami penurunan dan pada bulan Juni mengalami kenaikan namun, pada bulan Juli sampai bulan September mengalami penurunan kembali. Hal ini menunjukan bahwa tingkat

kehadiran pada jam pagi mengalami fluktuatif. Namun, pada jam siang dari bulan Januari sampai bulan September selalu mengalami penurunan.

Adapun tata tertib yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran sebagai berikut :

Tabel 1.3

Jam Kerja Pegawai

Hari Kerja	Jam Kerja Formal
Senin-Kamis	07.30-15.30
Jumat	07.30-15.00
Istirahat	12.00-13.00
Kerja Siang	13.00-15.30/15.00

Sumber : Bagian Kesekretariatan DLHK (2017)

Namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang tidak mematuhi jam kerja tersebut. Hal ini dibuktikan dengan data rekapitulasi diatas yang selalu mengalami penurunan pada saat jam kerja sesudah istirahat, sikap pegawai dalam kedisiplinan ini menunjukkan rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dan jga terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Mengamati berdasarkan uraian diatas, sangat menarik dan mendorong peneliti untuk dilakukan ppenelitian lebih lanjut dengan judul : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas penelitian menemukan masalah yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran yaitu :

1. Masih terdapat penempatan kerja yang tidak sesuai latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang dan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
2. Tidak diadakannya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.
3. Pada saat jam kerja banyak masih ada pegawai yang tidak menggunakan waktunya untuk melaksanakan tugasnya.
4. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah ini terbukti pada jam kerja sesudah istirahat yang selalu mengalami penurunan dalam tingkat kehadiran

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan pembatasan masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

“Bagaimana Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran”.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

“ Untuk mengetahui Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran “.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang termasuk pada rumpun administrasi public, khususnya yang terkait dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia.

2. Untuk Praktisi

1. Untuk Instansi

Kegunaan penelitian ini di harapkan mampu membantu menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia yang relative rendah terutama pada kompetensi yang di miliki pegawai agar mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pnagandaran.

2. Untuk Peneliti

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan wawasan kepada peneliti mengenai kompetensi sumber daya manusia yang harus di miliki oleh pegawai.

3. Untuk Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

F. Kerangka Pemikiran

Perubahan yang terjadi pada bidang sumber daya manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan pada manajemen sumber daya manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi dapat diukur dari sejauhmana seorang pegawai menjalankan organisasi dengan benar.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kata yang sering di dengar dan di ucapkan banyak orang dan orang mengetahuinya pun berbeda-beda ada yang menganggap kompetensi sumber daya manusia itu sebagai kemampuan dan kecakapan serta ada juga yang menganggap sebagai pengetahuan, keterampilan dan pendidikan tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia memang harus di kelola secara seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat di capai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu kearah kinerja pegawai.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki sehingga kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi.

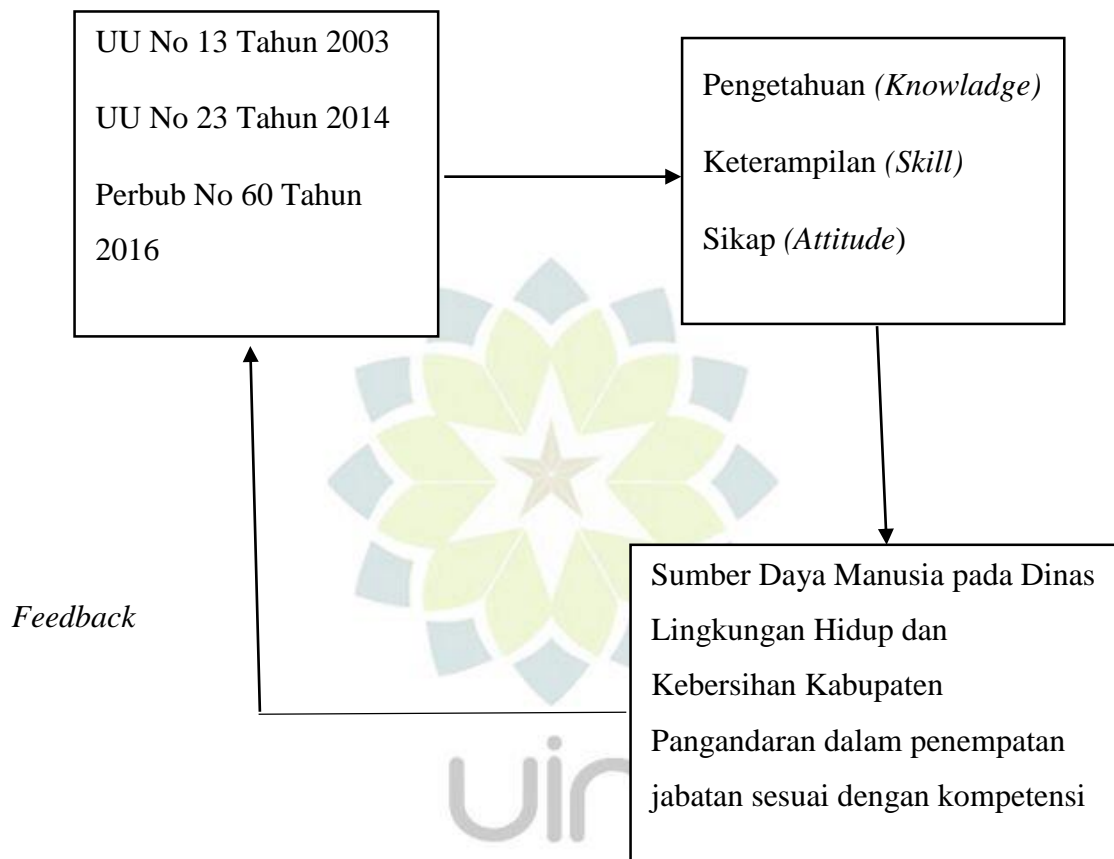
Arti kompetensi menurut Spencer dalam Moehariono (2012:5) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan arti kompetensi tersebut, terkandung beberapa kandungan makna didalamnya sebagai berikut:

- 1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari keperibadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- 2) Karakteristik kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang.
- 3) Kriteria (*criteria referenced*) yang disajikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Dalam Moehariono (2012:18) kompetensi sumber daya manusia focus pada kompetensi inti atau murni individu sebagai dimensi yang akan diukur menurut Moehariono terdiri dari :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
 Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu. Pengetahuan merupakan komponen yang kompleks, karena setiap skor pada tes pengetahuan sering kali kurang tepat untuk memprediksi kinerja di tempat kerja, hal ini disebabkan sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Keterampilan (*Skill*)
 keterampilan atau keahlian, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Keterampilan merupakan kecakapan seseorang dalam mengubah sesuatu hal menjadi bernilai dan memiliki makna. Menggunakan keterampilan bisa saja menggunakan pikiran, akal dan kreatifitas.
- 3) Sikap (*Attitude*)
 Sikap adalah kesiapan kecenderungan seseorang untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu. Sikap juga merupakan respon atau reaksi yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek.

Tabel 1.4

Kerangka Pemikiran

Sumber : Data diolah Peneliti

G. Proposisi

Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Pangandaran sudah sesuai akan tetapi belum optimal karena tidak semua pegawai memiliki Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap yang harus dimiliki.